



ISSN: 2181-9416

YURIST AXBOROTNOMASI

ВЕСТНИК ЮРИСТА * LAWYER HERALD

HUQUQIY, IJTIMOIIY, ILMIY-AMALIY JURNAL



CYBERLENINKA

НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ
БИБЛИОТЕКА
LIBRARY.RU

ABDUG'AFFOROV Jasur To'liqin o'g'liYuridik kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish
instituti o'qituvchisi, TDYU tayanch doktorantiE-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com

IJTIMOY SHERIKLIKDA TARAFLAR VAKILLIGI VA UNDA DAVLAT ISHTIROKINING AHAMIYATI

For citation (иктибос келтириш учун, для цитирования): ABDUG'AFFOROV J.T.
Ijtimoiy sheriklikda taraflar vakilligi va unda davlat ishtirokining ahamiyati // Юрист
ахборотномаси – Вестник юриста – Lawyer herald. № 4 (2024) В. 121–128.

4 (2025) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9416-2025-2-15>

ANNOTATSIYA

Mazkur maqolada ijtimoiy sheriklik tizimidagi asosiy taraflar — ish beruvchilar, xodimlar (ular vakillari) va davlat organlari o'rtasidagi o'zaro ijtimoiy hamkorlik masalalari chuqur tahlil qilinadi. Ayniqsa, ushbu hamkorlikda taraflar vakilligining nazariy-huquqiy asoslari, ushbu vakillikning amaliy jarayonlar bilan uyg'unligi, vakillarning manfaatlarini ifoda etishdagi mexanizmlar va vositalar hamda ushbu jarayonda tashkiliy-boshqaruv jihatidan davlatning faol ishtiroki alohida ko'rsatib o'tiladi. Xalqaro tajriba asosida tashkilot yoki korxonada ijtimoiy sheriklikni samarali joriy etish, ijtimoiy-mehnat munosabatlarini o'rnatishda davlat boshqaruv organlari va mahalliy hokimiyat organlari ishtirokining ahamiyati va uning o'ziga xos jihatlari o'rganilgan. Maqola mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikni rivojlantirishga qaratilgan davlat siyosatini ilmiy-nazariy va amaliy nuqtai nazardan ko'rib chiqadi hamda sohaga oid takomillashtirish choralari ilgari suradi. Ushbu tadqiqot sohaga oid yangi qarashlar va amaliy tavsiyalar bilan boyitilgan.

Kalit so'zlar: Ijtimoiy sheriklik, vakillik, davlat ishtiroki, mehnat munosabatlari, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar birlashmasi, jamoaviy muzokaralar, ijtimoiy sheriklik modellari.

Абдугаффаров ЖасурПреподаватель Института переподготовки и повышения
квалификации юридических кадров, базовый докторант ТГЮУE-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО СТОРОН В СОЦИАЛЬНОМ ПАРТНЕРСТВЕ И ЗНАЧИМОСТЬ УЧАСТИЯ ГОСУДАРСТВА

АННОТАЦИЯ

В данной статье глубоко анализируются вопросы социального взаимодействия между основными сторонами в системе социального партнерства - работодателями, работниками (их представителями) и государственными органами. В частности, в этом сотрудничестве особо подчеркиваются теоретико-правовые основы представительства сторон, гармония этого представительства с практическими процессами, механизмы и средства представления интересов представителей, а также активное участие государства в этом процессе с организационно-управленческой точки зрения. На основе международного опыта изучено значение и особенности эффективного внедрения социального партнерства в организации или на предприятии, участия органов государственного управления и органов местной власти в установлении социально-трудовых отношений. В статье рассматривается государственная политика, направленная на развитие социального партнерства в сфере труда, с научно-теоретической и практической точек зрения, а также выдвигаются меры по совершенствованию данной сферы. Это исследование обогащено новыми взглядами и практическими рекомендациями в этой области.

Ключевые слова: Социальное партнерство, представительство, участие государства, трудовые отношения, профсоюзы, объединения работодателей, коллективные переговоры, модели социального партнерства.

JASUR Abdugaffarov

Teacher of Training Institute for Lawyers,

A basic doctoral student of TSUL

E-mail: abdugaffarovjasur078@gmail.com

THE REPRESENTATION OF PARTIES IN SOCIAL PARTNERSHIP AND THE SIGNIFICANCE OF STATE INVOLVEMENT

ANNOTATION

This article provides an in-depth analysis of the issues of social partnership between the main parties in the social partnership system - employers, employees (their representatives) and government bodies. In particular, the theoretical and legal foundations of the representation of the parties in this cooperation, the harmony of this representation with practical processes, the mechanisms and means of representing the interests of representatives and the active participation of the state in this process from an organizational and managerial point of view are highlighted. Based on international experience, the significance of the participation of state administration bodies and local authorities in the effective implementation of social partnership in an organization or enterprise, the establishment of social and labor relations and its specific aspects were studied. The article examines the state policy aimed at developing social partnership in the field of labor from a scientific-theoretical and practical point of view and puts forward measures for improvement in the field. This research is enriched with new perspectives and practical recommendations related to the field.

Keywords: Social partnership, representation, state participation, labor relations, trade unions, employers' associations, collective negotiations, models of social partnership.

Mehnat munosabatlarini demokratik va barqaror tarzda huquqiy tartibga solishning asosiy mexanizmlaridan biri – bu ijtimoiy sheriklik institutidir. Ushbu institut o'z mohiyatiga ko'ra xodimlar, ish beruvchilar va davlat organlari o'rtasidagi ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarni muvofiqlashtirish va mehnat sohasidagi nizolarni oldindan bartaraf etish vositasi sifatida xizmat qiladi. Unda taraflarning o'zaro munosabatlari tan olingan vakillik, maqbul kelishuvga erishish, qarorlar uchun mas'uliyat, faoliyat shaffofligi kabi asosiy tamoyillarga tayanadi.

Yurtimizda mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik va sheriklik taraflari o'rtasidagi muvozanatni ta'minlashda ijro etuvchi hokimiyat sifatida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 115-moddasiga ko'ra, fuqarolik jamiyati institutlari (xususan, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar birlashmalari)ni qo'llab-quvvatlash chora-tadbirlarini amalga oshiradi, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish hamda ijtimoiy sheriklik dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirishda ularning ishtirok etishini ta'minlaydi [1].

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 39-moddasiga ko'ra, fuqarolar kasaba uyushmalari, siyosiy partiyalar va boshqa jamoat birlashmalariga uyushish, ommaviy harakatlarda ishtirok etish huquqiga egadirlar. Siyosiy partiyalarda, jamoat birlashmalarida, ommaviy harakatlarda, shuningdek davlat hokimiyati vakillik organlarida ozchilikni tashkil etuvchi muxolifatchi shaxslarning huquqlari, erkinliklari va qadr-qimmatini hech kim kamsitishi mumkin emas [2].

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi mamlakatning butun hududida oliy yuridik kuchga ega bo'ib, unda belgilab qo'yilgan qoidalar, to'g'ridan-to'g'ri amal qiladi va yagona huquqiy makonning asosini tashkil etadi. Ya'ni xodimlar to'g'ridan to'g'ri kasaba uyushmasi tashkilotini tuzish, bunday

tashkilotlarga a'zo bo'lish huquqiga ega. Shu o'rinda xodimlarning faqat bitta kasaba uyushmasiga a'zo bo'lishi shartligi haqida qoida mavjud emas. Xodimlar xohishiga ko'ra xohlagan kasaba uyushmasi tashkilotiga a'zo bo'lish, a'zolikdan chiqish va a'zolik badallari to'lash huquqiga ega.

Zamonaviy fuqarolik jamiyatida har kim ijtimoiy va mehnat munosabatlariga kirishish jarayonida o'zining huquq va erkinliklarini amalga oshira olmasligi hamda bu munosabatlardan kelib chiqadigan majburiyatlarni esa to'liq bajara olmasligi mumkin. Bunday holatlarda tegishli huquqiy sohada normativ-huquqiy hujjatlar bilan tartibga solinadigan vakillik institutining ahamiyatini ko'rishimiz mumkin.

Yuridik fanlarda "vakillik" atamasining ilmiy-nazariy talqinlarini bir qancha tadqiqotchilar o'rgangan. Shu o'rinda fuqarolik-huquqiy vakillik nazariyasiga ko'ra, vakillikning klassik shakli fuqarolik huquqida o'z aksini topgan bo'lib, u ishonchnoma, qonun yoki sud qaroriga asosan amalga oshiriladigan "huquqiy vosita" sifatida tushuniladi.

O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksiga muvofiq vakillik shakllari sifatida ixtiyoriy va qonuniy vakillik mavjud bo'lib, ushbu vakillik quyidagi hollarda o'z ahamiyatini namoyon qiladi:

- subyektlarning huquq va majburiyatlarini o'z vaqtida bajarilishiga yordam berganda;
- shaxslarning o'z huquqlarini amalga oshirishlariga ko'maklashganda;
- fuqarolarning qonuniy huquq va erkinliklarini buzilishidan himoya qilganda [3].

Bu borada N.S.Urazov va B.A.Adilbaev o'z tadqiqotlarida vakillik - huquqiy ishonch, shaffoflik va shaxs erkinligi prinsiplariga tayanishi lozim deya qayd etadilar [4]. Ijtimoiy sheriklikda xodimlar vakilligi O'zbekiston Respublikasining "Kasaba uyushmalari to'g'risida"gi Qonuniga muvofiq belgilangan tartibda amalga oshirilishini qayd etish o'rinli.

Shuningdek, A.Kornukov vakillikni "bir shaxsning boshqa shaxs nomidan harakat qilish huquqi" deb ta'riflaydi. Unga ko'ra, vakillik - bu huquqiy munosabat bo'lib, unda vakil berilgan vakolatlar doirasida topshiriqlarni amalga oshiradi [5]. Mehnat sohasidagi vakillik mehnat munosabatlari taraflarining vakillik organlari (ish beruvchilar birlashmalari, kasaba uyushmalari) hamda ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar (ijtimoiy sheriklik organlari)da olib boriladi. Bunda bir shaxs (kasaba uyushma qo'mitasi yoki tashkiloti) boshqa shaxs (xodimlar) nomidan vakillikni amalga oshirishda qonunchilikda belgilangan tartib-qoidalarga rioya qilishi va o'zi uchun mos vakillik modelidan foydalanishi kerak bo'ladi.

Bundan tashqari, J.Matkarimova mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikda 3 xil vakillik modelini ajratib ko'rsatadi. Bulardan "Kasaba uyushmalari vakilligi modeli" (the trade union representation model) da kasaba uyushmalari hatto uning a'zosi bo'lmagan xodimlar nomidan ham qonuniy vakil sifatida ishtirok etadi (AQSh, Kanada, Yaponiya, Buyuk Britaniya). Shuningdek, "Sof vakillik modeli" (the pure representation model) da mehnat jamoasi o'z vakillarini "Ishbilarmonlar kengashi" (the Business Council) ga saylaydi. Bu vakillar bevosita ish beruvchi bilan muzokaralar olib boradi (Ispaniya, Gretsiya, Portugaliya). "Aralash vakillik modeli" (the mixed representation model) da esa ish beruvchining vakillari ham mehnat jamoasi tomonidan saylangan kengash tarkibiga kiradi. Masalan, Fransiya korxona rahbari qonun bo'yicha har yili kengashga iqtisodiy faoliyat, ish haqi, shtatlar va ish sharoitlaridagi o'zgarishlar haqida hisobot berishi shart (Belgiya, Daniya, Irlandiya) [6].

Ushbu sheriklik modellarining barchasi mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik rivojlanishining ma'lum bosqichida muhim rol oynagan. Muallif fikricha ushbu modellarning qaysi bir afzal ekanligini aytish mushkul. Chunki har bir mamlakat va jamiyatda ijtimoiy sheriklik taraflarining mehnat sohasidagi vakilligini amalga oshirishga oid o'ziga xos xususiyatlar, talablar va sharoit mavjud.

Xalqaro tajriba, xususan, Skandinaviya, Yaponiya va Germaniya ijtimoiy sheriklik modellari davlatning ijtimoiy sheriklikdagi muvofiqlashtiruvchi rolini samarali tarzda qo'llash mumkinligini

ko'rsatmoqda [7]. O'zbekiston sharoitida ham davlatning ushbu rolini huquqiy jihatdan mustahkamlash mehnat nizolarining oldini olish va xodimlar huquqlarini himoya qilishda muhim omil hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 1-moddasiga asosan, ushbu Kodeks xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarining muvozanatini ta'minlash hamda ularni muvofiqlashtirish asosida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solishi belgilangan [8].

Mehnat kodeksining asosiy vazifalari quyidagilar hisoblanadi:

- xodimlar mehnat huquqlari va erkinliklarining, shu jumladan mehnat qilishga, erkin ish tanlashga, adolatli va xavfsiz mehnat sharoitlariga hamda ishsizlikdan himoyalaniishga bo'lgan huquqining davlat kafolatlarini belgilash;
- ish beruvchilarning kadrlarni tanlash, joy-joyiga qo'yish va samarali mehnat jarayonini tashkil etish sohasidagi huquqlari amalga oshirilishini ta'minlash;
- mehnat sohasida ijtimoiy sheriklikni rag'batlantirish va rivojlantirish;
- xodimlar va ish beruvchilarning huquqlari hamda qonuniy manfaatlarini himoya qilinishini ta'minlash;
- mehnat bozorining samarali faoliyat ko'rsatishiga ko'maklashish.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikda vakillik - bu davlat organlari, ish beruvchilar, xodimlar jamoasi va ular vakolat bergan vakillar (ishonchli shaxslar yoki maxsus tashkilot) o'rtasidagi o'zaro ijtimoiy-iqtisodiy hamkorlikni ifodalaydi. Xodimlar, ish beruvchilar (ularning vakillari) va davlat organlari mehnat huquqi bilan tartibga solinuvchi munosabatlarning subyektlari hisoblanadi:

1. Kasaba uyushmalari - xodimlarning manfaatlarini himoya qilish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va ijtimoiy himoyani ta'minlash orqali;

2. Ish beruvchilar birlashmalari - ish o'rinlarini yaratish, mehnat sharoitlarini ta'minlash va xodimlarning huquqlariga rioya etish orqali;

3. Davlat organlari va tashkilotlari (xususan, mahalliy davlat hokimiyati organlari) - mehnat munosabatlarini ma'muriy jihatdan tartibga solish, ijtimoiy sheriklikka doir normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish va qabul qilish orqali ijtimoiy sheriklikda faol ishtirok etadilar.

Bu borada mehnat sohasidagi taniqli olim B.Yarashev quyidagicha fikr bildiradi: "Bugungi kunda mehnat munosabatlarini kasaba uyushmalari va xodimlar vakillik organlarining mehnat munosabatlarini tartibga solish sohasida faol ishtirok etayotganligi milliy qonunchiligimiz va huquqni qo'llash amaliyotida muhim ahamiyat kasb etmoqda" [9].

Albatta yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi qabul qilinganligi va unda xodimlar hamda ish beruvchilar vakilligiga doir normalar aniq belgilab qo'yilganligi soha rivojiga hissa qo'shmay qolmadi. Biroq shu o'rinda davlat organlari va mansabdor shaxslarining uch taraflama muzokaralarda ishtiroki qanday tashkil etilishiga oid normalarning yetarli emasligini ta'kidlash joiz.

Shuningdek, Y.Tursunov, M.Usmanovlar mehnat huquqida mehnat bozorida bevosita qatnashuvchi shaxslar mehnat huquqining subyektlari hisoblanib, ular qatoriga fuqarolar (ishga yollanuvchi shaxslar), yuridik shaxslar (ish beruvchi korxona va tashkilotlar), ushbu ikki tomonlarning vakillari, tegishli hollarda esa davlat organlari (ishga joylashtiruvchi organlar) kiritilishi mumkinligini qayd etadilar [10]. Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikda faqat xodimlar va ish beruvchilar, ularning vakillari faoliyatini o'rganish bilan cheklanib qolish noo'rin, albatta. Mehnat kodeksi normalari o'ziga nisbatan bevosita va bilvosita qo'llanuvchi subyektlarni (ishga taklif etilgan shaxs, ish beruvchi bilan oldin mehnat munosabatlarida bo'lgan sobiq xodim, bandlik organlari, bandlik agentliklari va boshqalar) ham unutmasligimiz hamda ular faoliyatining o'ziga xos jihatlarini doimiy tahlil qilib borishimiz zarur.

O'zbekiston Respublikasining "Ijtimoiy sheriklik to'g'risida"gi Qonuni maqsadi ijtimoiy sheriklik subyektlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish hisoblanadi. Ijtimoiy sheriklik sohasida ham mehnat munosabatlaridagi kabi bunday munosabatlarning subyektlari quyidagilardir:

- davlat organlari (bandlik organlari);
- nodavlat notijorat tashkilotlari (ish beruvchilar birlashmalari);
- fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari (kasaba uyushmalari) [11].

Har ikki sohada ham taraflar ijtimoiy-iqtisodiy masalalarni hal etish bo'yicha o'zaro hamkorlikka kirishadilar va turli xil me'yoriy hujjatlarni qabul qilish orqali ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga soladilar.

Yuqoridagi masalalar yuzasidan xorijiy tajribaga to'xtaladigan bo'lsak, Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksining 23-moddasiga ko'ra, mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik asosan to'rt subyekt o'rtasida vujudga kelishi belgilanganligini ko'rishimiz mumkin:

- xodimlar (xodimlar vakillari);
- ish beruvchilar (ish beruvchilar vakillari);
- davlat hokimiyati organlari;
- mahalliy o'zini o'zi boshqarish organlari [12].

Bulardan hududiy darajada mustaqil ravishda fuqarolar tomonidan ovoz berish orqali saylanadigan mahalliy o'zini o'zi boshqarish organlari tomonidan ijtimoiy-mehnat munosabatlarida vakillikning amalga oshirilishi mamlakatimiz ijtimoiy sheriklik tizimi uchun yangilik hisoblanadi.

Muallif fikricha, mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarida vakillikni amalga oshirishning o'ziga xos jihati vakilni yoki vakillik organini tegishli tarafning ko'pchilik ovozi bilan saylash va tan olinishiga erishish sanaladi. Ushbu vakillik taraflarning vakolatli organi qarori, ta'sis hujjatlari va boshqa ijtimoiy sheriklikka doir hujjatlar bilan tasdiqlanadi. Vakillikning ijtimoiy sheriklik tarafi ishtirokchilari tomonidan tan olinishi (legitimligi) ushbu munosabatlarda samarali muloqot muhitini yaratishning asosiy sharti hisoblanadi.

Olimlar mehnat huquqiy subyekti bo'la olish uchun ushbu vakillarda quyidagi elementlar bo'lishi kerak deb hisoblaydi:

- mehnatga oid huquqiy layoqat;
- qonun bilan belgilanadigan huquq va majburiyatlarga egalik;
- taraflar nomidan vakil sifatida muzokaralarda qatnasha olish;
- ushbu huquqlarning kafolatlanganligi;
- majburiyatlar lozim darajada bajarilmasligi uchun javobgar bo'lish.

O'zbekiston mehnat qonunchiligida "davlat" mehnat sohasidagi **ijtimoiy sheriklikning majburiy bo'lmagan, lekin muhim taraflaridan biri** sifatida e'tirof etiladi. Biroq, davlat ushbu munosabatlarda doimiy taraf sifatida ishtirok eta olmaydi. Qachonki ijtimoiy sheriklikning asosiy ikki tarafi (ish beruvchi va xodimlar vakillari) istasa yoki taklif etsa, davlat ijtimoiy sheriklik munozaralariga doir jarayonlarda ishtirok eta oladi.

Xususan, davlat idoralari ushbu munosabatlarda bevosita ishtirokchi sifatida emas, balki huquqiy tartibni ta'minlovchi, jamoaviy muzokaralar jarayonini tashkil etuvchi va muvofiqlashtiruvchi subyekt sifatida namoyon bo'lishini ta'kidlash o'rinli.

Davlatning ijtimoiy sheriklikdagi ishtiroki tashkiliy-ma'muriy jihatdan O'zbekiston kabi post-sovet davlat uchun xos holat hisoblanadi.

Ijtimoiy sheriklik munosabatlarida davlatning roli va o'rne qanday bo'lishi kerak degan savolga Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Uch tomonlama maslahatlashuvlar to'g'risida"gi 144-sonli Konvensiyasi, 4-moddasi, 1-bandida quyidagicha tavsiya beriladi: Vakolatli hokimiyat organi

(davlat organi yoki tashkiloti) mazkur konvensiyada ko'zda tutilgan tartiblarni ma'muriy jihatdan ta'minlash uchun mas'ul bo'ladi [13].

Davlat hokimiyatining tegishli darajasidagi vakolatli organlar mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning davlat nomidan faoliyat olib boruvchi vakillari sifatida ishtirok etadi. Bunda davlat faqat vositachi yoki kuzatuvchi emas, sohaga doir **qarorlar qabul qiluvchi subyekt** sifatida ishtirok eta olishini qayd etish zarur.

Shuningdek, XMTning "Jamo'a muzokaralarini olib borish to'g'risida"gi Konvensiyasi 2-moddasiga ko'ra, jamoaviy muzokaralar ish beruvchilar hamda mehnatkashlar tashkilotlari o'rtasida olib borilishi belgilangan [14]. Davlat hokimiyati organlari esa ushbu muzokaralarni tashkil qilish va mavzular tanlashda ko'maklashishi kerak, xolos. Ushbu mavzular bevosita jamiyat va davlat hayotining muhim jihatlarini qamrab olishi, sohaga doir islohotlarni o'zi ichiga olishi zarur.

Rossiyalik olimlar S.S.Staurskiy va E.S.Staurskiy ta'kidlaydiki, davlat ijtimoiy sheriklik tizimida ikki muhim funksiyani bajaradi:

- Normativ-huquqiy tartibot yaratuvchisi sifatida – ya'ni davlat ijtimoiy sheriklik subyektlari o'rtasidagi munosabatlarni huquqiy asosda tartibga soluvchi vakolatli institut sifatida namoyon bo'ladi. Bu jihat davlatni faqat "vositachi" emas, balki "asosiy tashkilotchi" maqomida baholashga xizmat qiladi.
- Maqsadli dasturlarni qo'llab-quvvatlovchi hamkor sifatida – davlat fuqarolik jamiyatining boshqa subyektlari bilan birgalikda ijtimoiy barqarorlik, mehnat nizolarini bartaraf etish va barqaror rivojlanish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratadi [15].

Muallif fikricha, ijtimoiy sheriklikning davlat ishtirokisiz samarali ishlashi amalda mumkin emas, chunki ushbu mexanizmida davlat nafaqat vositachi, balki huquqiy va tashkiliy-institutsional asoslarni yaratish, ularni nazorat qilish, nizolarni hal etishda faol qatnashish, tomonlarning teng huquqli sheriklik munosabatlarini kafolatlash vazifasini bajaradi.

Ijtimoiy sheriklikda davlat ishtirokining ahamiyatini o'rgangan tadqiqotchilardan O.A.Fastovets va D.V.Agashev ta'kidlashicha, davlat faqat kuzatuvchi emas, balki to'g'ridan-to'g'ri jamoaviy muzokaralarga ta'sir o'tkazuvchi, mehnat sohasidagi ijtimoiy barqarorlikni ta'minlovchi vakolatli tashkilot (idora) sifatida namoyon bo'ladi. Davlat taraflardan biri (ikki tomonlama muzokaralar) bo'lmagan taqdirda, muzokaralarda ish beruvchilar va xodimlar vakillik tashkilotlari o'rtasida vositachilik qiladi hamda xolis hakam sifatida muqobil yechimlarni shakllantirishda ishtirok etadi [16].

Shu bilan birga aytish o'rinliki, davlat idoralarining jamoaviy muzokaralarga o'tkazadigan ta'siri asosli, qonuniy va tartibga solinayotgan munosabatlar bilan mutanosib bo'lishi, bunda taraflardan birining huquq va erkinliklarini cheklab qo'yishga sabab bo'ladigan, taraflardan biri muzokaralarda ishtirok etolmagan taqdirda ushbu taraf ishonchli vakillarining yozma roziligisiz davlat organlari va mansabdor shaxslar ikki tomonlama muzokaralarga kirisha olmasligi lozim.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik tizimining barqaror va izchil ishlashi, avvalo, unda ishtirok etuvchi taraflarning, ya'ni xodimlar, ish beruvchilar va davlat organlarining huquqiy maqomi, vakillik tartibi va vakolatlarining aniq belgilanishiga bog'liq. Tahlillar shuni ko'rsatmoqdaki, mehnat munosabatlarining jamoaviy tartibga solinishi samaradorligini ta'minlash uchun taraflar vakilligining legitimligi, ularning vakolat doirasining huquqiy jihatdan aniq ko'rsatilganligi va faoliyati ustidan jamoatchilik nazoratining mavjudligi muhim ahamiyat kasb etadi.

Davlat bu jarayonda asosiy vositachi sifatida emas, balki normativ-huquqiy asoslarni shakllantiruvchi, muzokaralar infratuzilmasini, samaradorligini ta'minlovchi va taraflar o'rtasida teng huquqli ijtimoiy muloqot uchun zamin yaratuvchi subyekt sifatida ishtirok etadi.

Yuqoridagilardan kelib chiqqan holda, davlatning mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikni amalga oshirish jarayonlaridagi roli uch yo'nalishda namoyon bo'ladi:

1. Tashkiliy-huquqiy asoslarni yaratish – davlat ijtimoiy sheriklik munosabatlarini tartibga soluvchi qonunlar, qoidalar va nizomlarni ishlab chiqadi va ularning ijrosini ta'minlaydi.
2. Institutsional ishtirokni amalga oshirish – davlat organlari vakillari turli darajadagi uch tomonlama komissiyalar ishida ishtirok etadi va muzokaralarda taraflar o'rtasidagi muvozanatni saqlashga harakat qiladi.
3. Ijtimoiy muvozanatni ta'minlash – davlat ijtimoiy-iqtisodiy barqarorlikni ta'minlashda vositachi sifatida jamiyat, ish beruvchilar va xodimlar manfaatlarini uyg'unlashtiradi.

Shuningdek, xorijiy amaliyotni tahlil qilgan holda aytish mumkinki, rivojlangan davlatlarda davlatni faqat nazoratchi emas, balki "faol ishtirokchi" sifatida tasvirlash asosiy o'rin tutadi. Bu o'rinda mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik munosabatlarida davlat organlari va tashkilotlarining vakolatlari va majburiyatlarini aniq belgilash hamda ularning mustahkam huquqiy kafolatlari bo'lmas ekan, bu institut samarali faoliyat yurita olmaydi [17].

Yuqoridagilardan kelib chiqib, quyidagi takliflar ilgari suriladi:

- O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida taraflar vakilligining huquqiy mezonlari yanada batafsil belgilanishi;
- davlatning ijtimoiy sheriklikdagi roli va vakolatlari aniq tarzda Mehnat kodeksida belgilanishi;
- ijtimoiy sheriklikda taraflarning vakilligi legitimligini aniqlovchi vositalar, usullar hamda ular faoliyatining shaffofligini ta'minlovchi axborot tizimlari joriy etilishi.

Iqtiboslar/Сноски/References:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 115-moddasi, <https://lex.uz/docs/-6445145>;
2. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 39-moddasi, <https://lex.uz/docs/-6445145>;
3. O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksi, <https://lex.uz/docs/-111189>;
4. Urazov N.S., & Adilbaev B.A. (2023). VAKILLIK MUNOSABATLARINI FUQAROLIK-HUQUQIY TARTIBGA SOLISHNI TAKOMILLASHTIRISH. SCHOLAR, 1(16), 116–121. <https://researchedu.org/index.php/openscholar/article/view/3974>;
5. N.M.Korkunov, Siyosiy huquqshunoslik asoslari [Foundations of Political Jurisprudence] https://namdu.uz/media/Books/pdf/2024/10/19/NamDU-ARM-13555-Davlat_va_huquq_nazariyasi.pdf;
6. Matkarimova J. (2022). SOCIAL PARTNERSHIP MODELS AND BASIC PRINCIPLES. Norwegian Journal of Development of the International Science, (86), 48-52. <https://cyberleninka.ru/article/n/social-partnership-models-and-basic-principles>;
7. International Labour Organization (Xalqaro Mehnat Tashkiloti). <https://www.ilo.org/regions-and-countries>.
8. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksi, <https://lex.uz/ru/docs/-6257288>;
9. B.Ch.Yarashev. Mehnat munosabatlarini lokal huquqiy tartibga solish: avtoref...dis.yur.fan.bo'y.fal.dok. –T.: 2022. – B-5;
10. Y.Tursunov, M.Usmanova. Mehnat huquqi. Darslik. Toshkent-2006. 23-bet, <https://library-tsul.uz/mehnat-huquqi-tursunov-y-usmanova-m-2006-mehnat-huquqi-tursunov-y-usmanova-m-2006/>;
11. O'zbekiston Respublikasi O'RQ-376-sonli "Ijtimoiy sheriklik to'g'risida"gi Qonuni. 25.09.2014, <https://lex.uz/docs/-2468214>;
12. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ, https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/;

13. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1976-yil 21-iyundagi “Uch tomonlama maslahatlashuvlar to‘g‘risida”gi 144-sonli Konvensiyasi, <https://lex.uz/docs/-4556133>;
14. Xalqaro Mehnat Tashkilotining 1981-yildagi “Jamoalar muzokaralarini olib borish to‘g‘risida”gi Konvensiyasi, <https://lex.uz/ru/docs/-2686227>;
15. Стаурский Станислав Станиславович, & Стаурский Евгений Станиславович (2016). Роль государства в системе социального партнерства часть 1. Омский научный вестник. Серия «Общество. История. Современность», (1), 110-112., <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-gosudarstva-v-sisteme-sotsialnogo-partnerstva-chast-1>;
16. Фастовец, О. А., & Агашев, А. И. (2020). Функции государства в социальном партнёрстве. Научно-практический электронный журнал «Аллея науки», 5(44), 1–6. https://alley-science.ru/domains_data/files/2May2020/FUNKCII%20GOSUDARSTVA%20V%20SOCIALNOM%20PARTNERSTVE.pdf;
17. Social Partnership in the System of Regulation of Labor Relations, Asel Rashidova and Shadrina Ekaterina and Khasan Radjabov and Angela Manatova and Larisa Shabanova, 2021., Proceedings of the VIII International Scientific and Practical Conference ‘Current problems of social and labour relations’ (ISPC-CPSLR 2020), pages=541-545, Atlantis Press. https://www.atlantis-press.com/proceedings/ispc-cpslr-20/125954965?utm_source=chatgpt.com

YURIST AXBOROTNOMASI

4-SON, 6-JILD

ВЕСТНИК ЮРИСТА

НОМЕР 4, ВЫПУСК 6

LAWYER HERALD

VOLUME 6, ISSUE 4

ISSN 2181-9416

DOI JURNAL: 10.26739/2181-9416